

看護師の職場定着を規定する因子の抽出の試み — 職業人用自己効力感尺度の開発に向けて —

Research on Factors to Take Hold of Workplaces of Nurses: Development of Self-efficacy Scale Standards for Working People

野 田 明 敬
Akinori NODA

抄録：近年、医療技術の高度化や高齢多死社会に向かうことによって看護師の需要が年々高まっているが、離職率が高く、慢性的な看護師不足が進んでいる。本研究では、職務継続に影響を与える要因として自己効力感に着目し、職業人の自己効力感が測定できる尺度の開発を目的とした。調査対象は病院に勤務する看護師450名とし、調査の質問内容は、既存の尺度を参考にした。回収した調査データに因子分析を試みた結果、「自信」、「挑戦・達成」、「仲間関係」、「唯一無二性」、「不安克服」の5因子が抽出された。

キーワード：看護師、職業、自己効力感、離職防止、尺度

I. はじめに

医療技術の高度化や高齢多死社会に向かうことによって看護師の需要が高まる中、その一方で慢性的な看護師不足が進んでいることはつとに知られたことである。しかし、看護師の仕事は過酷な労働環境であることは良く知られており、俗に3Kと呼ばれる、キツイ、汚い、危険、に加えて最近では、キツイ、給料が安い、帰れない、規則が厳しい、休暇が取れない、化粧がのらない、結婚できない、の7Kであるといって揶揄され、他の職種と比較しても相対的に過酷な労働環境であるといったイメージがある。

厚生労働省が発表した看護職員需給見通し¹⁾は、今後常に需要が供給を上回ることが予想されている。また、日本看護協会による2012年度の離職率状況調査報告によると、離職率は全国で新卒看護職員7.5%、常勤看護職員10.9%と高く、離職した看護師は看護職自体から離れる傾向にあり、現時点で、看護師の就業者数154万人に対して潜在看護師は71万人存在すると報告されている²⁾。

看護職員の職場定着を困難にしている要因としては、看護師同士や医師、コメディカルを含む他職種との人間関係によるストレス、夜間勤務といった勤務形態、さらに仕事内容に見合わない低賃金などを理由とする者もあるが、看護師の大半は女性であることから、結婚、出産といったようなライフイベントにより、職務が継続でき

ないと判断した退職が大部分を占める¹⁾。

しかしながら他方では、離職せず職務を継続する看護師も多勢いる。こうした職務継続に影響を与える要因は何なのだろうか。筆者は、職務継続に影響を与える要因として、看護師として自分の仕事に対する自信や有能感、すなわち自己効力感にあると仮定する。

Bandura (1977)³⁾ が提唱した自己効力感に着目した池田ら (2011) は、看護師のQOLと自己効力感が離職願望にどのような影響を及ぼすかを調査した。その結果、年齢や経験年数が高いほどQOL、自己効力感が高まる傾向を示し、離職願望が低下すると述べている⁴⁾。坂本 (2008) は、キャリアカウンセリングを通して自己効力感が高まっている従業員は組織コミットメントが高いという関係性を明らかにした⁵⁾。堀井 (2011) は、自己効力感とSchein (1978) の定義に基づいた、看護師としての就業経験年数が10年以下の対象者を初期キャリア、11年から20年以下の対象者を中期キャリア、21年以上の対象者を後期キャリアと設定したキャリアステージ⁶⁾ 別の比較をした。そしてAllen & Meyer (1990)⁷⁾ により開発され、高橋 (1999) によって日本語訳された「日本語版3次元組織コミットメント尺度」⁸⁾ の下位尺度とのパス解析を実施し、看護師の組織コミットメントを規定する要因の一つと考えられる自己効力感と職業継続意志との関連性を明らかにしようとした。しかし結果は、キャリアステージ別にみた自己効力感、すなわち中期キャリアと後期キャリアとの間には有意差が確認されな

かった。また組織コミットメントとの間にも有意なパス形成はされなかったと述べている。

池田ら(2011)や堀井(2012)が自己効力感の測定に利用した尺度は「一般性自己効力感尺度 (General Self-Efficacy Scale)」(以下 GSES)である^{9) 10)}。この尺度は、あくまでも個人が日常生活の中で示す一般的な自己効力感認知の高低を測定するための質問紙である。職場という特定の場で、仕事をするを前提とした職業人を対象とした自己効力感を測定するものではないため、職業継続意思に繋がる自己効力感を測定できるとは考えにくい。東條ら(2003)は「自己効力感はある特定の場面における行動遂行に影響を及ぼすと同時に、個人の行動に対しても長期的に影響を及ぼしている。(p.427)」。「臨床場面において、適切な行動をクライアントに獲得させる場合、その行動レベルが低いときには、その行動に対する task-specific な自己効力感が低い、それともクライアントの一般的な自己効力感が低いについて区別する必要がある。それによってクライアントへの介入の方向性が異なるからである。したがって、臨床場面で GSES を使用するにあたっては、単独で用いるのではなく、問題となっている特定の行動に対する自己効力感尺度と共に用いることによって、介入に必要な情報を得ることが望ましい。(p.433)」と述べている。職業人としての自己効力感とは、職業人としての有能感を感じているかどうか、自分が仕事に対して、成し遂げることができるといった意欲や、自分が職場に対して貢献しているといった実感が大切であると考えた。したがって、職業人を対象とした自己効力感を「自分の力が必要とされ、挑戦のしがいを実感できること」と考えた。その結果、職業人としての自己効力感は、一般的な日常の行動に対する自己効力感だけでなく、様々な職業それぞれの仕事内容や行動に影響されると考えることができる。よって、堀井(2011)の自己効力感と組織コミットメントには因果関係が認められなかったという研究結果は、GSES を用いたことによるものであることが考えられる。

以上のことから、職場という特定の場での自信や有能感という課題を明らかにし、看護師の職場定着を促していくためには、職業人としての自己効力感を測定するための尺度の作成が必要である。このような職業人を対象とした自己効力感尺度を開発することによって、職業人における離職予防や組織コミットメントに関連した研究に利用できるのではないかと考えられる。

II. 目 的

本研究では職場定着に影響を与える要因と考えられる「職業人としての自己効力感」を測定する尺度を開発することを目的とするが、今回は、看護師の離職率の高さを問題提起した理由から職業人として看護師を対象にした自己効力感に関する因子を抽出することを目的とした。

III. 方 法

1. 質問紙調査の質問の作成

職業人としての「自己効力感」については「自分の力が必要とされ、挑戦のしがいを実感できること」のように考えた。

質問紙調査の質問は、「自分の力が必要とされ、挑戦のしがいを実感できること」という職業人を対象とした自己効力感の概念設定と、既存の尺度「GSES」を参考にして、大学院学生6名と大学教員1名の計7名の合議で計30質問を作成した。作成した質問は、「達成感」、「自信・信頼感」、「実績評価」、「唯一無二性」、「挑戦・意欲」の5領域に分けた。質問紙調査は「ほとんど感じない」、「あまり感じない」、「かなり感じる」、「非常に感じる」の4件法で回答を求め、高得点ほど尺度名称に示された傾向が高くなるように1点から4点を与えて得点化した。

調査にあたり被検査者への教示は「次の項目は、職場での仕事を通じて感じる気持ちを表したものです。あなたが感じる程度にもっともあてはまる選択肢を1つ選んで、□の中にレ印をつけてください。」とした。

2. 調査の手続き

2012年8月中旬から9月末にわたり、公立A病院に勤務する看護師(助産師を含む)に対して調査協力依頼書と質問紙調査用紙を配布した。配布と回収は、病院内の各病棟と各外来の看護師長に依頼した。回答済の調査用紙は、看護師所属の部署が特定できないように所定の回収袋に各病棟と各外来に調査用紙を一括封入するよう求めた。

3. 分析処理

回収された調査用紙には、回答漏れがみられなかったもので、回収された男性38名(8%)、女性412名(82%)の計450名の調査用紙は全てを分析処理対象とした(回収率82%)。

分析処理としては因子分析を行い、その実施は統計解析ソフト(SPSS Ver.20.0)を用いた。なお天井効果・フロア効果は認められなかったため、全ての質問項目を分析することができた。

抽出された因子の内的整合性はCronbachの α 係数によって検討した。

IV. 倫理的配慮

本研究は、2012年7月20日、調査対象となったA病院の臨床研究倫理審査委員会の承認を受けて実施した。調査への協力は自由意志にもとづき、回答しなくても不利益を受けることのないこと、結果は統計的に処理し、個人が特定されることはないこと、調査票およびデータの管理は厳重に行うことを説明書に明記し、調査協力者の同意を得た。

V. 結 果

職業人を対象とした自己効力感の質問30項目を対象に主因子法による因子分析（プロマックス回転法）を試みた。その結果、5 因子が抽出された。さらに因子負荷量が0.4未満の2項目を省いて再度因子分析した結果をTable 1に示した。

第1因子（8項目）は、「自分が役に立っていると感

じる」、「自分はこの職場で必要とされている」などといった、仕事に対する自信に関する項目が高い因子負荷を示しているため、この因子を「自信」因子と命名した。

第2因子（7項目）には、「しごとをやり終えると充実感がある」、「しごとで挑戦することは楽しい」といった項目に高い負荷が認められ、仕事に対する達成、および挑戦意欲的な内容であるため、これを「挑戦・達成」因子と命名した。

Table 1 「職業人を対象とした自己効力感」に関する質問項目の因子分析結果（R逆転項目）

自己効力 質問項目（Rは逆転項目）	因 子				
	自信	挑戦・達成	仲間関係	唯一無二性	不安克服
3. 私はこれまで実績をあげたほうである	0.883	-0.133	-0.098	-0.104	0.058
21. 自分が役に立っていると感じる	0.772	-0.040	0.080	0.129	-0.092
1. 自分が貢献したといえるしごとがある	0.747	0.093	-0.020	-0.137	-0.140
14. 自分はこの職場で必要とされている	0.609	-0.018	0.138	0.190	-0.087
7. 他人よりも得意なしごとがある	0.586	0.238	-0.109	-0.105	0.196
4. 人ができないしごとでも自分ならできる	0.585	0.059	-0.122	-0.043	0.267
22. しごとを上手くこなしている自信がある	0.527	-0.066	0.074	0.125	0.299
16. 社会に貢献しているという実感がある	0.462	0.195	-0.061	0.179	-0.075
8. 頑張れば結果はついてくる	-0.085	0.791	0.169	-0.042	-0.036
6. 頑張っただけ達成感がある	0.146	0.690	0.178	-0.144	-0.194
10. しごとで挑戦することは楽しい	-0.061	0.673	0.000	0.125	0.160
11. しごとをやり終えると充実感がある	0.112	0.671	0.119	-0.010	-0.128
25. 新しいことを始めるときワクワクする	-0.050	0.637	-0.179	0.111	0.221
27. 解決困難な問題でもあきらめずに努力する	0.033	0.575	-0.073	-0.040	-0.004
29. もっと自分の専門を伸ばしたい	-0.041	0.575	-0.161	-0.007	0.031
28. 仲間とどう関わったらよいかわからない（R）	0.060	0.062	-0.724	0.085	-0.304
2. 私は職場で孤立していると感じる（R）	-0.114	0.016	-0.698	0.154	-0.155
17. 仲間と望ましい関係を築いている	0.188	-0.085	0.490	0.164	0.025
12. 仲間を信頼している	-0.054	-0.008	0.473	0.294	-0.098
18. いくら頑張っても認めてくれる人はいない（R）	0.140	-0.026	-0.452	-0.254	-0.020
23. 足を引っ張られているとかんじることがある（R）	0.156	-0.039	-0.429	0.008	-0.100
19. ひとりひとりの意見が尊重されている	-0.095	-0.066	0.033	0.734	-0.038
24. 個人の主体的な取り組みが認められている	0.058	0.014	-0.161	0.690	0.058
13. 努力に見合う評価が得られている	-0.057	0.078	0.160	0.652	-0.131
9. 自分の個性が大切にされている	0.061	0.031	0.094	0.586	0.031
5. 失敗するのではないかと不安になる（R）	-0.069	0.096	-0.179	0.078	-0.673
26. 過去の失敗を思い出して、落ち込むことがある（R）	0.064	-0.077	-0.270	0.086	-0.663
20. 初めてのしごとでも恐れずに取り組める	0.065	0.151	-0.071	0.277	0.436
因子寄与率	43.517	43.885	31.059	44.584	36.086
因子間相関	自信	1.000	0.602	0.278	0.480
	挑戦・達成	0.602	1.000	0.273	0.463
	仲間関係	0.278	0.273	1.000	0.523
	唯一無二性	0.480	0.463	0.523	1.000
	不安克服	0.486	0.295	0.281	0.219

第3因子(6項目)は、「仲間と望ましい関係を築いている」、「仲間とどう関わったらよいかわからない」など、仲間との関係性をうかがわせる内容であるため「仲間関係」因子と命名した。

第4因子(4項目)は、「ひとりひとりの意見が尊重されている」、「個人の主体的な取り組みが認められている」といった個性の尊重を示しているため「唯一無二性」因子と名づけた。

第5因子(3項目)は、「失敗するのではないかと不安になる」、「初めてのしごとでも恐れずに取り組める」といった不安に関する内容であるため「不安克服」因子と命名した。なお、逆転項目については、数値を逆転して内的整合性を算出している。

抽出した5因子の内的整合性について Cronbach の α 係数を算出した。その結果、自信 $\alpha = .89$ 、挑戦・達成 $\alpha = .84$ 、仲間関係 $\alpha = .74$ 、唯一無二性 $\alpha = .78$ 、不安克服 $\alpha = .68$ となった。

VI. 考 察

因子分析の結果、「職業人を対象とした自己効力感尺度」は5因子28項目の因子構造となる結果となった。

「職業人を対象とした自己効力感尺度」の Cronbach の α 係数については、不安克服の α 係数が0.68とやや低い値を示したが、5因子の信頼性は概ね確認された。

「職業人を対象とした自己効力感尺度」を構成する概念は、自己効力感の4つの主要な情報源である「遂行行動の達成」、「代理体験」、「言語的説得」、「生理学的状態(情動喚起)」¹⁾を包含する内容であった。

「自信」や「挑戦・達成」、および「唯一無二性」は、自分で実際に行動をして達成する「遂行行動」に影響を強く与えると考えられる。「仲間関係」は、他者が課題に対して上手く対処している場面を観察する「代理体験」、および自己教示や他者からの説得的暗示による「言語的説得」と関連がある。そして「不安克服」は、大勢の人の前で話すときに足が震えたり、赤面したりといった生理的反応による「生理学的状態(情動喚起)」といったストレス反応や緊張に影響を受ける。よって、職業人を対象とした自己効力感尺度の因子構造は自己効力感の4つの情報源を基にした信念と関連していると言える。

昨今の職業継続や職場定着と自己効力感との関連を調査した先行研究で用いられている自己効力感の測定尺度は、GSES を用いている⁴⁾。GSES の因子項目は「行動の積極性」、「失敗に対する不安」、「能力の社会的位置づけ」といった内容である。今回作成を試みた、「職業人を対象とした自己効力感尺度」の因子項目と比較すると、「行動の積極性」は、質問項目に「何か仕事をするときは、自信をもってやるほうである。」といった内容であるため「自信」因子の下位尺度と類似しており、「失敗に対する不安」は、質問項目に「何かをするとき、う

まくゆかないのではないかと不安になることが多い。」といった内容から「不安克服」因子の下位尺度と類似している。そして「能力の社会的位置づけ」は、質問項目に「友人より優れた能力がある。」といった内容であるため「唯一無二性」の下位尺度と類似している内容であると判断できる。よって、GSES と職業人を対象とした自己効力感を測定する尺度項目には、相関関係があることが予想される。今後、GSES を用いて併存的妥当性の検討を実施する必要がある。

職業人を対象にした自己効力感の因子項目の「挑戦と達成」や「仲間関係」は GSES の因子項目と類似しなかった。その理由として GSES の各因子項目の質問内容は、「友人より優れた能力がある」、「人と比べて心配性である」、「小さな失敗でも人よりずっと気にするほうである」といった、自分と他者を比較した状況を問う質問項目が大半を占める。一方、職業人を対象とした自己効力感の因子項目である「挑戦と達成」や「仲間関係」の質問内容は、「しごとで挑戦することは楽しい」といった仕事そのものに対する興味関心や、「仲間を信頼している」など職場の協同的な人間関係に関する内容である。つまり、GSES には対人的な優劣を比較する質問項目はあるものの、特定の行動や、人間関係に関連した質問項目は一切ない。よって自己効力感の4つの情報源を基にした信念である「代理体験」および「言語的説得」は、GSES における因子項目との関連が弱く、職務を継続していく意志に影響を与えられられる人間関係については、GSES を用いた調査結果に反映されていないことになる。

職場の労働条件が全てわたって満足できるものであれば、これほど幸せなことはない。しかし、そんな幸運は期待できないのが現実である。どんな人でも、待遇や人間関係、施設設備、雰囲気、ノルマやしきたりなど、多かれ少なかれ不満を抱いた中で自分なりに務めているのが現状である。ましてや、看護師といった厳しい条件の中で頑張らなければならない場合に、どこからその頑張りを得ているのだろうか。待遇さえ良ければどんな仕事でも続けていけるのだろうか。そのようなことはないと思う。恐らく、私達を苦難の道へと向かわせ、チャレンジし続けることを支えているのは、自分らしくあって、成長や貢献が実感され、実際に周りから必要とされ、くじけそうになった時に励まし支えてくれる仲間がいる、そんな職場なのだと考える。このような職場は、有能感や効力感を自覚できる信念と関連していると考えられる。

職業人を対象とした自己効力感、つまり看護師として自分の仕事に対する自信や有能感を持つようになるには、他者の仕事における実践を観察することで得られる代理体験、そして仲間の成長を認め合い、相手を承認するような言語的説得による励ましや感謝のフィードバックが互いの自己効力感を高めると考える。すなわち、職場定着と自己効力感の関係を明らかにするには、他者と

の優劣を比較する質問項目が大半を占め、一般的な日常生活における自己効力感を測定する GSES のみの解釈では不十分であると考ええる。よって、職場の人間関係で得られる影響が反映される職業人を対象とした自己効力感を測定できる新たな尺度開発が必要であると考ええる。

VII. 今後の課題

本研究で作成した尺度の原案は、今後 GSES を含む外部基準尺度と比較し、妥当性の検討を今後実施していく必要がある。そして尺度を完成させた後、職業継続意志および、職場定着との関連を調査する研究に発展させることが望まれる。

今回は、看護職員を対象に実施したが、「職業人を対象にした自己効力感」の尺度は、どの職業でも測定できる尺度であると考えている。

将来的には、様々な職業や特定の行動における自己効力感尺度が開発されると同時に、多職種にもこの尺度を用いて調査し、離職予防や組織コミットメントに関連した研究に利用できるようになればと願っている。

引用文献

- 1) 厚生労働省 HP, <http://www.mhlw.go.jp> (2016年 8月現在)
- 2) 公益社団法人日本看護協会 HP, <http://www.nurse.or.jp> (2016年 8月現在)
- 3) Bandura, A. (1977) Self-efficacy: toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84, 191-215.
- 4) 池田道智江・平野真紀・坂口美和・森京子・玉田章 (2011) 看護師の QOL と自己効力感が離職願望に及ぼす影響. *日本看護科学会誌*, 31(4), 46-54.
- 5) 坂本理郎 (2008) キャリアカウンセリングの機能についての経営学的考察. *大手前大学論集*, 9, 137-156.
- 6) 堀井希依子 (2012) 女性看護師の職業継続を規定する要因の検討 — キャリアステージによる比較 —. *共栄大学研究論集*, 10, 121-140.
- 7) Allen, N.J. & Meyer, J.P. (1990) The measurement and antecedents to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18.
- 8) 高橋弘司 (1999) 態度の測定 (Ⅱ): 組織コミットメント, 組織心理測定論 — 項目反応理論のフロンティア. 渡辺直登・野口裕行 (編著). 第 5 章, 131-154, 白桃書房.
- 9) 坂野雄二・東條光彦 (1986) 一般性セルフ・エフェカシー尺度作成の試み. *行動療法研究*, 12, 73-82.
- 10) 東條光彦・坂野雄二 (2003) セルフ・エフェカシー尺度. 上里一郎 (監修) *心理アセスメントハンドブック* 第 2 版. 西村書店, 425-434.
- 11) Bandura A (1995) *Self-efficacy in Changing Societies*/ 本明寛・野口京子 (監訳) (2006): 激動社会の中の自己効力. 3-35, 金子書房, 東京.

Research on Factors to Take Hold of Workplaces of Nurses: Development of Self-efficacy Scale Standards for Working People

Akinori NODA

Abstract : Even though Japan's workforce requires many nurses due to medical technological changes and its aging society, a chronic nursing shortage continues to exacerbate the labor situation. I concentrated on self-efficacy as one factor that affects the desire to keep working and developed a scale that measures a person's self-efficacy scale. I distributed questionnaires to nurses and analyzed the results. I used the existing scale as a base for the questionnaire contents of the self-efficacy of people who are working. As a result of factor analysis, I extracted the following indexes: "trust", "challenge, achievement", "friendships", "characteristic", and 5 indexes of "conquest for worry".

Keywords : nurse, occupation, self-efficacy, turnover rates, scale